

Inspiratiekaart voor het maken van meerjarige ambitieafspraken

Juli 2026 (versie 2.0)



Onderwijsregio's

Inleiding

Iedere leerling en student heeft iedere dag recht op kwalitatief onderwijs. Dat begint bij voldoende en goed opgeleide leraren, schoolleiders en onderwijsprofessionals. Die opgave is groter dan één school, één bestuur of één opleiding. Daarom werken we in 49 onderwijsregio's als plek waar schoolbesturen, opleiders, de beroepsgroep en andere partners samen verantwoordelijkheid nemen voor de onderwijsarbeidsmarkt in hun regio.

Elke regio is anders. De opgaven op de onderwijsarbeidsmarkt verschillen sterk per regio. Een effectieve verbetering vraagt om regionaal maatwerk. Dicht bij de onderwijspraktijk, in verbinding met samenwerkende partners van binnen en buiten de sector. Ambitieafspraken geven ruimte om regionale prioriteiten te bepalen van 2026 tot en met 2029. De afspraken worden gemaakt tussen samenwerkende partners binnen een onderwijsregio. Gezamenlijk als onderwijssector versterken we de resultaten van de personeelsaanpak, en laten we zien dat we het verschil kunnen maken. Meetbaar en merkbaar.

Waarom is deze inspiratiekaart gemaakt?

Alle onderwijsregio's werken aan het maken van meerjarige ambitieafspraken. Deze afspraken moeten uiterlijk 12 oktober 2026 ingediend zijn bij DUS-I. Het gaat om ambitieafspraken voor de drie voorgeschreven onderwerpen¹ en om **regio-specifieke afspraken**. Deze inspiratiekaart gaat in op de regio-specifieke ambitieafspraken. Afspraken die aansluiten bij de eigen regionale opgaven en context. Daarbij dient deze kaart als inspiratie bij het maken van ambitieafspraken voor de onderwijsregio's. Het is bedoeld als hulpmiddel om ambitieafspraken te kiezen passend bij de eigen regionale opgaven en koers. Het is goed om te noemen dat met deze kaart niet wordt gestreefd naar volledigheid.

Kwantitatieve en kwalitatieve afspraken

Voor de voorgeschreven onderwerpen dienen onderwijsregio's kwantitatieve ambitieafspraken te maken. Voor de regio-specifieke afspraken is dat anders, want daarvoor mogen onderwijsregio's zowel kwalitatieve als kwantitatieve afspraken formuleren. Een combinatie mag ook. Ook de kwalitatieve afspraken dienen zo SMART mogelijk gemaakt te worden, inclusief tijdsaanduiding. Ervaring leert dat kwalitatieve en kwantitatieve afspraken hand in hand gaan en dat er geen sprake is van een strikte waterscheiding tussen die twee.

De volgende stap is gezamenlijk afspraken maken over het monitoren en tussentijds evalueren van de gemaakte ambitieafspraken. Als regio kun je dan vaststellen wat de impact is op de opgaven.

Opbouw van de inspiratiekaart

Aan de hand van een aantal casussen (niet direct herleidbaar naar een specifieke onderwijsregio, maar wel geformuleerd op basis van informatie uit onderwijsregio's) biedt dit document inspiratie over wat voor type afspraken onderwijsregio's kunnen maken voor de regio-specifieke ambitieafspraken, maar vooral ook vanuit welke analyses en ambities ze daartoe kunnen komen.

De inspiratiekaart bestaat uit twee onderdelen:

1. Casussen: Voorbeelden om te komen tot meetbare en merkbare regio-specifieke ambitieafspraken.
2. Een lijst van mogelijke onderwerpen voor de regio-specifieke afspraken aan de hand van het ABC van de onderwijsregio's.

De inhoud van de inspiratiekaart is afgestemd met DUS-I.

1. Het aantal zij-instromers, de uitstroom van het aantal leraren uit het onderwijs tot 3 jaar en vanaf 3 jaar na het behalen van een diploma van een lerarenopleiding en de omvang van de tekorten aan leraren en schoolleiders.

Carrièrekansen voor technisch personeel

In een regio is de arbeidsmarkt voor technisch personeel bijzonder krap. Het is in toenemende mate lastig om personeel te vinden voor de zorg, ICT en de automotive industrie. De onderwijsregio ervaart hier de gevolgen van. Docenten voor de technische vakken zijn haast niet te vinden.

Om de regionale economie niet vast te laten lopen, besluiten onderwijs en bedrijfsleven de handen ineen te slaan. Dit kunnen ze echter niet alleen. Samen met de arbeidsmarktregio en de human capital agenda wordt de ambitie uitgesproken om de instroom in technische beroepen met **20 procent te verhogen in de komende vier jaar**. Parallel hieraan spreekt men de ambitie uit om **meer docenten aan te kunnen stellen voor technische vakken**.

Ze doen dat door gezamenlijk personeel aan te trekken met interessante loopbaanpaden in het vooruitzicht: geïnteresseerden kunnen gebruik maken van de mogelijkheid om naast het werken in een technisch beroep opgeleid te worden tot (hybride) docent. Ervaring en kennis uit het bedrijfsleven vindt zo de weg naar het onderwijs.

Deze trajecten worden gerealiseerd op basis van cofinanciering door onderwijsregio en werkgevers. De mensen die gebruik maken van dit traject zijn enthousiast. Zij vergroten de motivatie bij leerlingen en studenten voor technische vakken, zodat zij vaker kiezen voor een technische opleiding. De regionale economie is hiermee geholpen en het lerarentekort vermindert. Het mes snijdt aan twee kanten.

Uit deze ambitie kunnen bijvoorbeeld de volgende ambitieafspraken voortkomen:

- **Kwantitatief:** Aan het eind van 2029 hebben we 15 procent meer (hybride) docenten kunnen aannemen voor technische (beroepsgerichte) vakken in het vo/mbo..
- **Kwalitatief:** doordat de praktijk de klas in wordt gebracht via docenten die in de praktijk werken, is de motivatie/tevredenheid van leerlingen/studenten toegenomen aan het eind van de looptijd van de regeling (eind 2029). Met als mogelijk gevolg dat meer leerlingen/studenten gaan kiezen voor technische vakken (zowel kwalitatief als kwantitatief aspect)/een technische vervolgopleiding. We meten dit door leerlingen en studenten te bevragen op hun motivatie voor technische vakken en hun ervaring met docenten die in de praktijk werken.



Stedelijke gebieden

De onderwijsregio heeft een regionale arbeidsmarktanalyse uitgevoerd naar relevante vraagstukken op scholen met een hoge schoolweging. Hieruit kwam naar voren dat personeelsvraagstukken op scholen met een hoge weging **drie keer zo veel tekorten** vertonen als op scholen met een lage weging binnen hetzelfde stedelijke gebied. De onderwijsregio waarvan dit gebied deel uitmaakt, heeft gelijke kansen hoog op de agenda staan. Zij constateren dat juist de kinderen in de kwetsbaarste posities de minste kans maken om elke dag een goed opgeleide onderwijsprofessional voor de klas te hebben staan. Juist voor deze kinderen staat de continuïteit van onderwijs extra onder druk.

Samen met de gemeente ontwikkelt de onderwijsregio een aanpak waarbij het werken op één van deze scholen extra aantrekkelijk wordt gemaakt. De regio **investeert extra in de professionalisering** van leraren en ander onderwijspersoneel, **ouderbetrokkenheid** en het stimuleren van **brede welvaart** in de betreffende wijk(en). Met als doel: het lerarentekort op specifiek die scholen met een hoge schoolweging met **25 procent laten dalen** in de **komende vier jaar**.

Uit deze ambitie kunnen bijvoorbeeld de volgende ambitieafspraken voortkomen:

- **Kwantitatief:** Op de scholen met een hoge schoolweging is het lerarentekort in 2029 afgenomen met 10 procent.
- **Kwantitatief:** Op de scholen met een hoge schoolweging worden tot en met 2029 100 leraren geprofessionaliseerd.
- **Kwalitatief:** Het werken met kwalitatief sterke professionaliseringstrajecten leidt eind 2029 tot meer motivatie om te professionaliseren. Dit meten we door de leraren te bevragen op hun ervaring op de trajecten die ze gevolgd hebben en de invloed op hun motivatie.
- **Kwalitatief:** Het meer professionaliseren van docenten draagt bij aan een positievere leercultuur (eind 2029) onder docenten. Dit meten we door docenten te bevragen over de leercultuur in de school.



Anderstalige onderwijsprofessionals

Een onderwijsregio heeft samen met een aantal stakeholders een onderzoek uit laten voeren over onbenut arbeidspotentieel. Daaruit kwam dat er **75 kandidaten** zijn met een onderwijsbevoegdheid uit het buitenland. Deze bevoegdheden zijn geverifieerd en geldig om in het Nederlandse onderwijssysteem les te mogen geven.

Deze onderwijsregio heeft afgesproken om deze 75 mensen actief te benaderen. Zij krijgen, door de samenwerking met stakeholders, een traject

aangeboden. Deze 75 potentiële leraren worden geholpen in het eigen maken van de Nederlandse taal, kennismaken met het onderwijssysteem en in het voorbereiden op een carrière in het onderwijs. De realisatie van dit traject komt tot stand uit de middelen van de onderwijsregio. Het doel is om tenminste **75 procent van deze groep anderstalige onderwijsprofessionals** te leiden naar een werkplek in het onderwijs. Het tekort aan leraren daalt daardoor.

Uit deze ambitie kunnen bijvoorbeeld de volgende ambitieafspraken voortkomen:

- **Kwantitatief:** in 2029 is 75 procent van de 75 potentiële anderstalige onderwijsprofessionals gaat werken als leraar/onderwijsprofessional in de onderwijsregio.
- **Kwalitatief:** Eind 2029 hebben we een inclusieve en professionele werkomgeving gecreëerd waarin anderstalige onderwijsprofessionals effectief kunnen bijdragen aan het onderwijs, zich taalvaardig kunnen ontwikkelen en duurzaam kunnen instromen in onze onderwijsregio. We meten dit door de anderstalige onderwijsprofessionals te bevragen over hun loopbaanpad en tevredenheid.



Landelijke gebieden

Onderwijsregio's hebben niet alleen te maken met een tekort op de arbeidsmarkt, maar ook met de uitdaging professionals voor de sector te behouden. Dit gebied heeft te maken met **vergrijzing en ontgroening**. De inwonersaantallen krimpen, met alle gevolgen van dien voor de regionale economie.

De regio besluit om actief op zoek te gaan naar mensen die de afgelopen jaren het onderwijs hebben verlaten. Voor geïnteresseerden binnen deze doelgroep ontwikkelt de onderwijsregio een

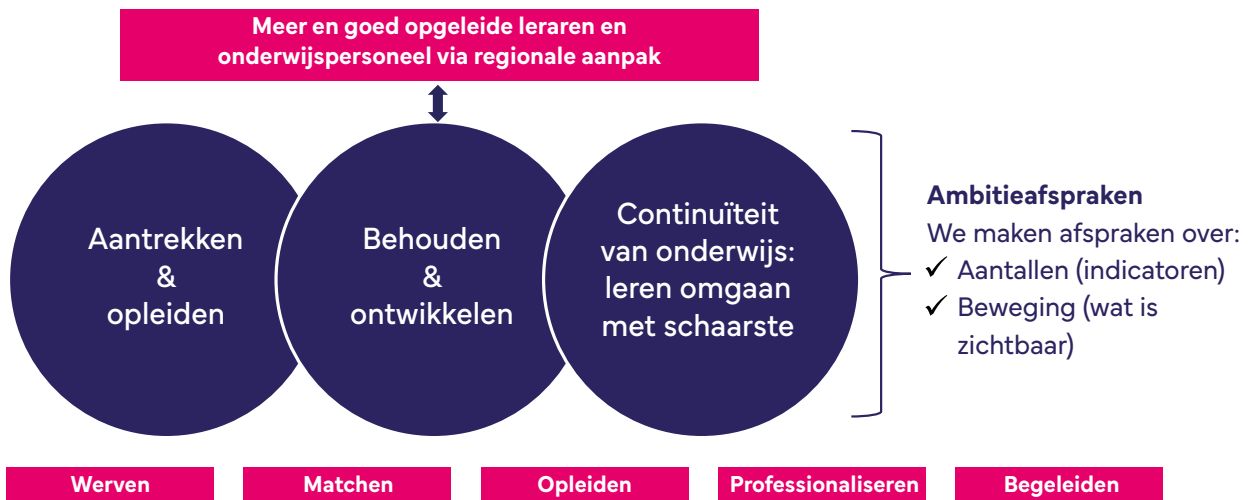
herintredersprogramma, zodat deze bevoegde professionals comfortabel terug kunnen keren naar het onderwijs. Op deze manier wil de regio **de komende vier jaar** mensen laten terugkeren naar het onderwijs en krijgt men beter zicht op de redenen waarom deze mensen het onderwijs hebben verlaten én toch ook weer terugkeren. Hieruit trekt men lessen die verwerkt worden in een regiobreed strategisch personeelsbeleid.

Uit deze ambitie kunnen bijvoorbeeld de volgende ambitieafspraken voortkomen:

- **Kwantitatief:** 50 mensen die de afgelopen jaren het onderwijs hebben verlaten keren in de periode tot en met 2029 weer terug als onderwijsprofessional in de onderwijsregio.
- **Kwalitatief:** We hebben eind 2029 een regiobreed strategisch personeelsbeleid, gebaseerd op inzicht in de redenen die ervoor zorgen dat mensen uitstromen. Door dit beleid is er meer grip op behoud van onderwijsprofessionals.



Het ABC van het onderwijs



Mogelijke onderwerpen voor regio-specifieke ambitieafspraken onderverdeeld over de A, B en de C

A. Aantrekken en opleiden

- Betere matching tussen mensen die op de arbeidsmarkt komen en datgene wat er nodig is in de praktijk.
- Inzet anderstaligen/statushouders, stille reserves, personen met een WW-uitkering en/of uit het doelgroepenregister, (i.s.m. de arbeidsmarktregio).
- Effectiviteit van het regionale onderwijsloket (werven en matchen), contactmomenten versus het aantal plaatsingen.
- Aantal en/of aandeel mannen voor de klas / in het onderwijs.
- Aantal werkzame onderwijsassistenten en leraarondersteuners.
- Aantal studenten die starten met een lerarenopleiding, opleiding voor schoolleiders, onderwijsassistenten en/of leraarondersteuners.
- Aantal studenten (voltijd en deeltijd) die succesvol een lerarenopleiding (volgens SO&P) hebben afgerond.
- Aantal studenten die starten met een lerarenopleiding, opleiding voor schoolleiders, onderwijsassistenten en/of leraarondersteuners.
- Het percentage Samen opleiden ophogen van 70 naar 100 procent.
- Het samenvoegen van partnerschappen Samen opleiden of anders inrichten, aansluitend bij de onderwijsregio.

B. Behouden en ontwikkelen

- Tevredenheid startende leraren en/of schoolleiders met het inductieprogramma.
- Medewerkerstevredenheid (baantevredenheid, overwerk, werkdruk).
- Gezamenlijke visie op leven lang ontwikkelen (LLO) voor leraren.
- Voldoende ruimte qua tijd voor leraren om zich te professionaliseren.
- Aantal onderwijsprofessionals (leraren, schoolleiders, onderwijsassistenten en/of leraarondersteuners dat een professionaliseringstraject heeft gevolgd). Bijvoorbeeld specifiek voor leraren met de subsidie vanuit NAPL.
- Samenwerking met de arbeidsmarktregio/het werkcentrum op terrein van behoud en professionalisering.
- Gezamenlijke visie van de onderwijsregio op SHRM-beleid/personeelsbehoud.
- Ziekteverzuim.
- Mobiliteit binnen de onderwijssector.
- Inzet uren onderwijsondersteunend personeel .
- Bredere inzetbaarheid van leraren.
- Aantal en/of aandeel scholen met beleid op personeelsbehoud.

C. Continuïteit van onderwijs: Omgaan met schaarste

- Aantal en/of aandeel scholen dat inzet op het duurzaam omgaan met schaarste met behoud van onderwijskwaliteit.
- Functioneren van invalpool in de onderwijsregio.
- Omvang werkweek / deeltijdfactor van leraren en onderwijsondersteunend personeel.
- Aandeel onbevoegde leraren / zij-instromer in opleiding / stageloper alleen voor de groep / klas.
- Gezamenlijk beleid over inzet andere professionals voor de klas (kunst, dans, muziek, sport etc.).
- Samenwerking met de arbeidsmarktregio/het werkcentrum op het terrein van omgaan met schaarste.



Voor meer informatie
www.onderwijsregio.nl